

## Analisis Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Kabupaten Bandung (Studi pada Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan)

Danny Permana, Dadang Sufianto, Yovinus, Wawan Gunawan,

Indra Kristian, Rira Nuradhawati\*

Magister Ilmu Pemerintahan FISIP, f

\*Penulis korespondensi: rira.nuradhawati@lecture.unjani.ac.id

Dikirim : 30 September 2024

Direvisi : 20 Oktober 2024

Diterima : 28 Oktober 2024

**Abstrak:** *Penetapan Undang-undang (UU) Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menuntut penyiapan dan penguatan kapasitas, baik aparatur pemerintah desa maupun masyarakatnya. Peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan desa dan juga unsur masyarakat yang terlibat secara langsung dalam tata kelola desa menjadi suatu syarat supaya pelaksanaan UU Desa itu sendiri dapat berjalan secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja aparatur di desa maka perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan sumber daya aparatur dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan atau pelayanan publik yang lebih baik di desa. Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Desa Warnasari yang merupakan bagian dari Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Kegiatan dilakukan melalui pelatihan serta Focus Group Discussion (FGD) bersama pemerintah desa, tokoh masyarakat, dan Kepala Desa Warnasari pada tanggal 9-10 September 2024 yang bertempat di Kantor Desa Warnasari. Melalui kegiatan FGD tersebut, dapat diidentifikasi bagaimana proses analisis sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Warnasari, Kecamatan Pangalengan.*

**Kata kunci:** *aparatur pemerintahan desa, focus group discussion, peningkatan kapasitas*

**Abstract:** *The enactment of Law No. 3/2004 on the Second Amendment to Law No. 6/2014 on Villages requires the preparation and strengthening of the capacity of both village government officials and the community. The enhancement of the capacity of village government officials, as well as the involvement of community elements directly engaged in village governance, becomes a prerequisite for the optimal implementation of the Village Law itself. In order to improve the performance of village apparatus, it is necessary to develop and train human resources to better carry out government duties or public services in the village. The community service activity was carried out in Warnasari Village, which is part of Pangalengan District, Bandung Regency, West Java Province. The activity was conducted through training and a Focus Group Discussion (FGD) with the village government, community leaders, and the Head of Warnasari Village on September 9-10, 2024, held at the Warnasari Village Office. Through this FGD activity, it was possible to identify the process of analyzing the human resources of the village government apparatus in Warnasari Village, Pangalengan District.*

**Keywords:** *capacity strengthening, focus group discussion, village government apparatus*

## 1. Pendahuluan

Pembangunan pada era reformasi ini tidak hanya menitikberatkan pada pemekaran saja, namun sudah berpindah pada pertumbuhan ekonomi, bergeser pada penekanan aspek pembangunan sosial, politik, ekonomi yang demokratis, berkeadilan, aman, sejahtera dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga diperlukan penciptaan kondisi dan peluang untuk menumbuh kembangkan prakarsa dan kreativitas aparatur pemerintah dan masyarakat dalam perencanaan pembangunan baik di tingkat lokal maupun nasional.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang kemudian diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa membawa angin segar dan harapan sekaligus juga tantangan dan peluang baru bagi desa. Dari ketentuan tersebut, desa diartikan sebagai desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan lahirnya Undang-Undang Desa tersebut yang dengan visi yang mampu mengarahkan desa menjadi sebuah entitas mandiri dengan adanya konsep *self governing community* dan *local self government*. Adapun visi tersebut merupakan suatu cita-cita yang luhur karena adanya pendekatan yang bersifat “membangun desa” berubah menjadi “desa membangun”. Dari perubahan pendekatan tersebut dapat diketahui bahwa desa yang sering dipersepsikan sebagai suatu entitas yang lemah, sehingga memerlukan pemerintahan yang di atasnya untuk membangun desa, dibalik menjadi desa membangun negara terlebih posisi desa sebagai ujung tombak penyelenggaraan dan keberhasilan suatu negara.

Guna membangun kemandirian desa dalam kerangka mewujudkan desa membangun, maka harus dimulai dari proses perencanaan desa yang baik, diikuti dengan tata kelola program yang baik pula (Mangkunegara, 2002). Pembangunan pedesaan yang efektif bukanlah semata-mata hanya karena adanya kesempatan, akan tetapi merupakan hasil dari penentuan pilihan-pilihan dari berbagai prioritas kegiatan, tidak berdasarkan *trial and error* atau coba-coba, melainkan diakibatkan adanya perencanaan yang baik.

Pemerintah desa merupakan unit terdepan dan berhadapan langsung dalam pelayanan pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat, serta menjadi tonggak utama untuk keberhasilan semua program pemerintah. Memperkuat desa merupakan suatu upaya untuk mempercepat

terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kapasitas pelayanan kepada masyarakat, selain mendudukkan desa menurut urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa, kepastian tersedianya pendanaan untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pemberdayaan masyarakat serta tersedianya SDM yang mampu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat (Nasution, 2010).

Untuk meningkatkan kinerja aparatur di desa maka perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan sumber daya aparatur (Sudarmanto, 2009), dewasa ini penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (*Information and Communication Technology/ICT*) di dunia telah semakin maju, hal tersebut merupakan dampak dari perkembangan dunia IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi), dalam kemajuan teknologi dan juga informasi tentunya juga berkesinambungan dengan kemampuan personaliti dari seseorang dalam mengoperasikan infrastruktur teknologi tersebut, karena itu demi terwujudnya pegawai aparatur yang berkualitas dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan atau pelayanan publik yang lebih baik di desa, aparatur desa dituntut untuk turut proaktif dalam hal penguasaan IPTEK dan pengembangan kemampuan personal mereka agar mumpuni untuk melakukan kinerja yang maksimal dan efektif sesuai dengan tupoksinya diantaranya adalah pengelolaan dan pemberdayaan prasarana dan fasilitas untuk pelayanan masyarakat (Sudarmanto, 2009).

Dengan tercapainya pelayanan publik yang baik dan terciptanya kinerja pegawai aparatur yang bersinergi dengan aturan hukum yang ada tentunya pula akan tercipta juga prestasi kerja aparatur di desa Warnasari. Pada prinsipnya manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja terbaik untuk menjadi kompetitor yang mampu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Sedarmayanti, 2016).

Desa Warnasari merupakan bagian dari Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat. Desa Warnasari memiliki luas wilayah 2.354,119 ha, terletak pada ketinggian  $\pm 1442$  mdpl dan memiliki suhu udara rata-rata  $12^{\circ}\text{C} - 25^{\circ}\text{C}$ . Batas wilayah desa Warnasari adalah sebelah utara Desa Pulosari, sebelah timur Desa Pulosari, sebelah selatan Desa Margaluyu dan sebelah barat Desa Pasir Jambu. Desa Warnasari memiliki 17 Rukun Warga dan 17 kampung yaitu Baru Taraje, Ciawitali, Cibeunying, Cibunihayu, Cidurian, Cipangisikan, Citiis, Kapas, Kiaracandong, Munjul, Neglasari, Padahurip, Palayangan, Parabon, Pasir Ucing, Singkur, dan Wanasari.

Berdasarkan gambaran di atas, Desa Warnasari mempunyai potensi yang besar sebagai daerah penghasil produk pertanian yang dapat dikembangkan sebagai agroindustri dan agrowisata. Selain padi dan palawija, yang merupakan hasil pertanian secara umum, Desa Warnasari juga dikenal sebagai penghasil beberapa produk pertanian hortikultura. Dalam upaya pengembangan usaha tani di Desa Warnasari, pada dasarnya diperlukan keterlibatan para pelaku yang terdiri dari berbagai pihak seperti penghasil produk, pengolah, pedagang, distributor, importir dan eksportir. Pelaku-pelaku ini merupakan komponen atau subsistem yang membentuk sebuah sistem agribisnis.

Desa Warnasari adalah sebuah desa di kecamatan Pangalengan yang memiliki potensi keindahan alam yang sangat besar bahkan sebagian besar situs pariwisata yang ada Pangalengan terdapat di Warnasari. Oleh karena itu, pemerintah Desa Warnasari melalui program pembinaan dan pemberdayaan masyarakat akan selalu berupaya agar semua subsistem itu lebih siap dalam menjalankan perannya secara profesional. Dalam upayanya melakukan pembinaan dan pemberdayaan terhadap masyarakat tentunya diperlukan sumber daya aparatur pemerintahan yang berkualitas.

Perihal kemampuan personal (*capability personal*) atau sumber daya manusia yang mereka miliki, demi menyukseskan Reformasi Birokrasi Indonesia dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025, aparatur pemerintahan (Sedarmayanti, 2016) di Kecamatan Pangalengan khususnya Desa Warnasari juga harus memiliki kemampuan yang mumpuni untuk terlibat dalam pembangunan.

Aparatur yang ada di pemerintah Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan diharapkan dapat menunjang semua tugas pokok yang diberikan kepada mereka. Dalam pelaksanaan pelayanan publiknya, kemampuan dari aparatur dalam menggunakan prasarana dan fasilitas umum dilihat masih minim atau terkesan kurang optimal. Kurang produktifnya aparatur yang ada di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan dalam melakukan tugas yang ada berkaitan dengan kegiatan pemerintahan yang tidak terlaksana. Selain itu, aparatur pemerintah desa masih belum produktif dalam mengoperasionalkan fasilitas teknologi berupa perangkat internet dan komputer secara maksimal untuk pelayanan masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan belum terpenuhinya pelayanan informasi yang disajikan dalam *website*, baik sebagai tempat atau wadah untuk menampung keluhan dari masyarakat atau berisi informasi atau kabar berita serta informasi umum dari Kecamatan Pangalengan. Sementara itu, kecamatan lain sudah menyediakan pelayanan publik seperti ini karena telah menjadi kebijakan

Pemerintah Kabupaten Bandung.

Pengembangan SDM pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Menurut Mondy & Noe (1996), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah upaya peningkatan kemampuan pegawai (Moheriono, 2009) yang dalam kegiatan ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pengembangan SDM dirasakan sangat mendesak, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang SDM. Salim (1996) memberikan pengertian bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dan kemampuan yang terdapat pada manusia yang dapat diberikan terhadap usaha kerja yang menghasilkan sesuatu, baik untuk dirinya sendiri, organisasi maupun untuk kepentingan masyarakat luas.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pengembangan sumber daya aparatur di Kabupaten Bandung melalui studi pada Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan?
2. Apa hambatan dalam proses pengembangan sumber daya aparatur di Desa Warnasari Kabupaten Bandung melalui studi pada Kecamatan Pangalengan?

## **2. Metode**

Adapun metode dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat berkaitan dengan analisis sumber daya aparatur di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

a. Diskusi/wawancara dengan perangkat desa guna membahas permasalahan yang terkait dengan peningkatan kapasitas aparatur.

b. FGD yang melibatkan pemerintah desa dan juga masyarakat

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dalam rangka melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yang diharapkan akan memberikan kontribusi nyata dari perguruan tinggi kepada masyarakat dalam pembangunan, pemberdayaan pemerintah desa, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung.

### 3. Hasil dan Diskusi

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa analisis sumber daya aparatur pemerintahan Kabupaten Bandung di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan dilaksanakan oleh perwakilan Dosen Prodi Magister Ilmu Pemerintahan FISIP Unjani selama kurang lebih 5 bulan, yaitu dari bulan Juni 2024 sampai dengan Oktober 2024. Bentuk pengabdian ini melalui tahapan sosialisasi mengenai pentingnya pemetaan potensi desa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat baik dari segi upaya, proses dan juga kendala yang dihadapi serta bagaimana cara mengatasi kendala-kendala tersebut.

Pertama-tama kegiatan dilakukan dengan melaksanakan wawancara serta berdiskusi dengan Kepala Desa Warnasari, terkait bagaimana sumber daya aparatur pemerintahan Kabupaten Bandung serta apa yang menjadi kendala dalam memetakan serta memanfaatkan SDM yang dimilikinya. Setelah diketahui peta analisis serta permasalahan yang dihadapi oleh Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan dalam pemetaan potensi yang dimilikinya, kegiatan dilanjutkan dengan melakukan diskusi dengan sesama dosen pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan melakukan pelatihan serta *Focus Group Discussion* (FGD) bersama pemerintah desa, tokoh masyarakat yang juga dihadiri oleh Kepala Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan, pada tanggal 9-10 September 2024 yang bertempat di Kantor Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan.

Melalui kegiatan FGD tersebut, dapat diidentifikasi bagaimana proses analisis sumber daya aparatur pemerintahan di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan, beserta tantangan yang dihadapinya serta alternatif penyelesaiannya sebagai berikut:

a. Pemahaman terhadap kapasitas aparatur dalam mengelola sumber daya di Desa

Warnasari Kecamatan Pangalengan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

- b. Pemahaman mengenai kesadaran aparatur pemerintahan tentang pentingnya analisis sumber daya dalam rangka mendukung proses pelayanan publik yang prima.
- c. Pemahaman mengenai peran aparatur dalam pemberdayaan masyarakat, di mana aparatur berfungsi sebagai fasilitator dalam pengelolaan kapasitas yang ada di desa.
- d. Pemahaman mengenai pentingnya pendidikan dan perubahan pola pikir di kalangan aparatur pemerintahan sehingga mereka dapat menyadari peran strategis mereka dalam menganalisis dan memetakan kapasitas aparatur untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya secara umum materi yang disampaikan berkaitan dengan substansi dalam diskusi tersebut, yaitu menyampaikan persoalan mengenai proses peningkatan kapasitas aparatur desa Warnasari, Kecamatan Pangalengan beserta kendala yang dihadapinya terutama yang berkaitan dengan *mindset* atau pola pikir masyarakat yang betah di zona nyaman dan belum mengerti mengenai pentingnya pendidikan ataupun bagaimana pentingnya peningkatan kapasitas aparatur desa guna meningkatkan pelayanan publik yang prima.

Dari kegiatan di lapangan, nampak perwakilan masyarakat dan juga pemerintah desa cukup antusias mengikuti kegiatan FGD yang diselenggarakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang rutin diselenggarakan tiap tahun. Kegiatan juga dihadiri oleh perangkat desa Warnasari serta masyarakat.

Selanjutnya, untuk kedepannya upaya peningkatan kapasitas aparatur pemerintah Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan guna meningkatkan pelayanan publik yang prima menjadi tanggung jawab bersama, bukan hanya pemerintah desa tapi juga masyarakat dengan keterlibatannya dalam setiap kegiatan pembangunan. Apabila dilihat dari kenyataan yang ada di lapangan, yakni di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan, kondisi masyarakat menjadi kendala yang paling utama dalam penerimaan pelayanan terhadap masyarakat.

Mengingat tantangan yang dihadapi Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan, terutama terkait dinamika yang terjadi dalam pelayanan, penting bagi aparatur kecamatan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam memberikan pelayanan yang prima. Aparatur harus mampu mengelola permasalahan ini dengan baik, agar masyarakat tidak hanya berperan dalam urusan pelayanan. Peningkatan kapasitas aparatur sangat diperlukan agar mereka dapat memberikan solusi yang efektif dan mendukung keberlanjutan ekonomi masyarakat.

Kelemahan yang dapat diidentifikasi di antaranya adalah:

- a. Kurangnya pemahaman aparaturnya mengenai pentingnya pendidikan dan perubahan pola pikir dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
- b. Keterbatasan kapasitas aparaturnya dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait pentingnya keterlibatan masyarakat dalam pelayanan publik.
- c. Terbatasnya infrastrukturnya, khususnya dalam bidang pendidikan dan pelayanan masyarakat.
- d. Ketidakmampuan aparaturnya dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah masyarakat.
- e. Penyebaran informasi yang salah atau tidak lengkap tentang layanan dan hak-hak masyarakat

Keetikan perilaku aparaturnya pemerintah (pusat sampai desa) sering menjadi perhatian masyarakat dari dulu hingga sekarang, terutama perilaku negatif (tidak etis), misalnya pelayanan administratif yang berbelit-belit dan penetapan besaran pembiayaan yang tidak pasti. Keetikan perilaku merupakan istilah yang menunjukkan tingkat ketinggian akhlak, tingkat keluhuran budi pekerti, derajat, kualitas, atau kadar baik-buruk secara moral perilaku seseorang atau sekelompok orang (Dirgantoro, 2010). Berdasarkan hasil pengamatan, keetikan perilaku aparaturnya pemerintah tidak sama. Hal itu tergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya terutama faktor kompetensi etik yang dimiliki dirinya masing-masing.

Dari hasil pengamatan ditemukan fenomena keetikan perilaku aparaturnya pemerintah yang beragam.

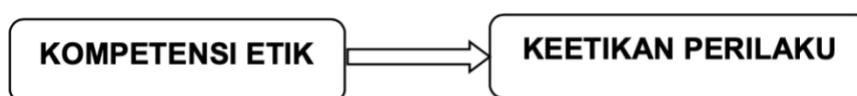
*Kesatu*, ada aparaturnya pemerintah yang secara mental bersikap negatif untuk berperilaku etis. Mereka cenderung berbuat semaunya. Tidak begitu peduli pada norma-norma etik yang sepatutnya ditaati. Norma tersebut dianggapnya sebagai penghalang untuk mewujudkan keinginannya. Nasihat tentang etika dari guru, tokoh agama, teman, tetangga, atasan, bahkan dari orang tuanya sendiri diabaikan.

*Kedua*, ada aparaturnya pemerintah yang bersikap mental positif terhadap etika, tetapi kurang pengetahuan etiknnya. Perilaku aparaturnya ini lebih baik dari yang pertama. Mereka cenderung ingin berbuat etis dalam banyak situasi, namun kurang rajin belajar etika sehingga pengetahuan tentang hal itu sedikit. Pengetahuan etiknnya hanya sebatas yang ditemukan dari lingkungan di sekitarnya.

*Ketiga*, ada aparaturnya pemerintah yang memiliki pengetahuan etik dan bersikap mental positif terhadap etika, tetapi kurang terampil dalam mengaplikasikannya. Golongan ini lebih

baik dari golongan pertama dan kedua. Mereka hanya kurang rajin berlatih dalam menggunakan pengetahuannya.

*Keempat*, ada aparatur pemerintah yang berpengetahuan etik cukup, sikap mental terhadap etika positif, dan memiliki keterampilan di dalam mempraktikkan ketaatan terhadap etikanya. Golongan ini paling baik dari yang lainnya. Fenomena tersebut menunjukkan adanya tingkatan kemampuan beretika atau tingkatan kompetensi etik yang berbeda-beda sehingga tingkat keetikan perilakunya berbeda-beda pula. Secara hipotetik dapat dikatakan bahwa kompetensi etik seseorang berpengaruh positif terhadap tingkat keetikan perilakunya. Semakin tinggi tingkat kompetensi etik seseorang, semakin tinggi pula tingkat keetikan perilakunya, dengan asumsi faktor eksternalnya kondusif (Gambar 1).



Gambar 1. Model hubungan kompetensi etik dengan keetikan perilaku

Setiap orang sesuai dengan fitrahnya memiliki potensi (daya, kekuatan) untuk berpikir, bersikap, dan berbuat. Melalui proses pengembangan, baik dengan cara-cara alami maupun dengan pendidikan, potensi tersebut dapat berubah menjadi kompetensi (Rowley & Jackson, 2012). Jika diibaratkan barang, potensi merupakan bahan baku, sedangkan kompetensi merupakan barang jadi. Secara umum, nilai guna barang jadi jauh lebih tinggi dari pada bahan baku.

Di lapangan pemerintahan, kompetensi dipakai antara lain sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen, pendidikan, penggajian, pembinaan, penilaian, dan penempatan aparatur pemerintah dalam posisi-posisi tertentu. Menurut kebutuhan tugasnya, kompetensi yang perlu dimiliki oleh aparatur pemerintah bermacam-macam, antara lain kompetensi teknis (kompetensi untuk melakukan pekerjaan teknis tertentu) dan kompetensi manajerial (kompetensi untuk melakukan pekerjaan sebagai manajer atau pimpinan).

Dari pandangan etika, kompetensi yang sepatutnya dimiliki juga oleh aparatur pemerintah adalah apa yang dinamakan dengan ‘kompetensi etik’ (Inggris: *ethical competency*), yaitu kemampuan seseorang yang dihasilkan dari perpaduan pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan etikanya untuk melakukan perbuatan yang bernilai baik secara moral (Rowley & Jackson, 2012).

Asas-asas, nilai-nilai, dan norma-norma etik tersebut terdapat di dalam berbagai sumber. Bagi aparatur pemerintah, sumber etika tersebut terdapat dalam sumber-sumber etika

pemerintahan, yaitu agama, budaya, Ideologi Negara Pancasila, UUD 1945, Tap MPR No. VI/2021 tentang Etika Kehidupan Berbangsa, Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya sepanjang mengenai Kode Etik, Sumpah Pegawai dan Sumpah Jabatan, Peraturan instansi/Lembaga, dan petunjuk atasan.

Sikap mental etik merupakan kecenderungan jiwa untuk beretika atau tidak beretika dalam merespons sesuatu. Pada sikap mental etik terdapat unsur, ciri, dan sifat. Unsurnya yaitu keyakinan dan kesadaran akan arti penting asas, nilai, dan norma etik bagi kehidupan. Cirinya, sikap mental etik lebih kuat terbentuk karena perasaan, motif dan kehendak untuk bersikap etis-tidak etis. Sedangkan, sifatnya dapat berubah kuat atau lemah tergantung pada pengetahuan, pengalaman, dan keyakinan, keimanan, atau kepercayaannya. Kegiatan penyuluhan diberikan dalam Gambar 2.



Gambar 2. Pemberian penyuluhan masyarakat desa Warnasari

Bagi aparatur pemerintah, dengan banyaknya perhatian dari berbagai kalangan terhadap keetikan perilakunya, semestinya mereka merasa tergugah untuk memiliki kompetensi etik yang memadai (Hasibuan, 2001). Yang perlu disadari ialah bahwa kompetensi etik merupakan kebutuhan pribadi dan kedinasan yang bermanfaat bukan saja bagi pemerintahan tetapi juga bagi kehidupan pribadinya. Setidak- tidaknya ada beberapa manfaat memiliki kompetensi etik bagi aparatur pemerintah, yaitu:

- a. Dapat menjadi pengantar untuk memperoleh kebahagiaan hakiki.
- b. Dapat menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja lembaga pemerintahan.
- c. Dapat menunjang dalam pengembangan karier.
- d. Berpengaruh positif terhadap kesehatan mental dan jasmaninya.
- e. Dapat menunjukkan peran sosial yang positif bagi lingkungannya.

Pembinaan kompetensi etik aparatur pemerintah sepantasnya disesuaikan dengan Tap MPR-RI No. VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa, yaitu bahwa arah kebijakan

untuk membangun etika kehidupan berbangsa (termasuk pembinaan kompetensi etik aparatur pemerintah) diimplementasikan dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Mengaktualisasikan nilai-nilai agama dan budaya luhur bangsa dalam kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara melalui pendidikan formal, nonformal dan informal serta pemberian contoh keteladanan oleh para pemimpin negara, pemimpin bangsa, dan pemimpin masyarakat.
- b. Mengarahkan orientasi pendidikan yang mengutamakan aspek pengenalan menjadi pendidikan yang bersifat terpadu dengan menekankan ajaran etika yang bersumber dari ajaran agama dan budaya luhur bangsa serta pendidikan watak dan budi pekerti yang menekankan keseimbangan antara kecerdasan intelektual, kematangan emosional dan spiritual, serta amal kebajikan.
- c. Mengupayakan agar setiap program pembangunan dan keseluruhan aktivitas kehidupan berbangsa dijiwai oleh nilai-nilai etik dan akhlak mulia, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi. Arah kebijakan di atas mengisyaratkan perlunya pembinaan kompetensi etik aparatur pemerintah setidaknya-tidaknya dilakukan melalui 3 (tiga) kegiatan pokok yaitu:
  - i. edukasi,
  - ii. penciptaan iklim etis,
  - iii. keteladanan para pimpinan instansi pemerintah.
  - iv. pembentukan komisi etik di berbagai instansi pemerintah.
  - v. partisipasi masyarakat.

Kegiatan edukasi diarahkan pada pribadi-pribadi dan kelompok aparatur pemerintah. Edukasi tentang pembangunan kompetensi etik dapat dilakukan secara khusus, misalnya penataran tentang etika pemerintahan atau diselipkan sebagai salah satu mata pelajaran dalam diklat-diklat pegawai (Sudarmanto, 2009).

Kegiatan penciptaan iklim etis diarahkan pada seluruh instansi pemerintahan (mikro) dan seluruh pihak terkait dalam skala nasional, daerah, atau desa (makro). Keteladanan para pimpinan instansi pemerintah diperlukan untuk menunjang keduanya. Aparatur pemerintah perlu dituntun untuk berperilaku etis dalam melaksanakan tugasnya.

Pembinaan kompetensi etik bagi aparatur pemerintah sangat diperlukan karena bermanfaat bagi kepentingan negara dan juga bagi kepentingan pribadi-pribadi aparatur pemerintah itu sendiri.

#### 4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa analisis sumber daya aparatur pemerintahan Kabupaten Bandung dengan studi kasus di Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan berlangsung selama 5 bulan. Kegiatannya menekankan pentingnya pemetaan potensi aparatur desa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Melalui wawancara, diskusi, serta *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan aparatur Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan dan tokoh masyarakat, ditemukan beberapa poin utama mengenai peran dan tantangan yang dihadapi oleh aparatur dalam memaksimalkan sumber daya mereka, yaitu :

- Diperlukan peningkatan pemahaman aparatur mengenai pentingnya kapasitas mereka dalam meningkatkan pelayanan publik yang prima.
- Aparatur harus berperan sebagai fasilitator dalam pemberdayaan masyarakat, sekaligus mengelola potensi yang ada di desa.
- Terdapat kendala *mindset* di kalangan masyarakat yang cenderung bertahan di zona nyaman, sehingga memerlukan dorongan aparatur dalam mengubah pola pikir tersebut melalui pendidikan dan sosialisasi.

Secara umum, pelaksanaan kegiatan FGD ini mendapatkan antusiasme tinggi dari pemerintah kecamatan dan masyarakat. Namun, kendala dalam pemahaman aparatur, keterbatasan infrastruktur, serta kurangnya sosialisasi mengenai peran serta masyarakat dalam pelayanan publik masih menjadi tantangan utama.

Diharapkan melalui kegiatan ini, baik aparatur pemerintahan maupun masyarakat dapat bersama-sama berkomitmen dalam upaya meningkatkan pelayanan publik. Kompetensi etik aparatur, yang mencakup pengetahuan, sikap mental, dan keterampilan, sangat diperlukan untuk menciptakan pelayanan yang efektif dan beretika, yang pada akhirnya akan mendukung kesejahteraan masyarakat desa Warnasari Kecamatan Pangalengan.

#### Ucapan Terima Kasih

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, terutama Dekan FISIP Unjani, Ketua LPPM Unjani, Kepala Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, dan aparat desa serta masyarakat desa Warnasari Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung.

**Daftar Referensi**

- Dirgantoro, C. (2010). Manajemen strategik: Konsep, Kasus, dan Implementasi. *PT Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.
- Rowley, C. & Jackson, K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia : The Key Concept. *PT Raja Grafindo Persada*.
- Mangkunegara, A. P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Remaja Rosdakarya*.
- Moheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Bumi Aksara*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). Human Resource Management. *Prentice Hall*.
- Nasution, B. (2010). Manajemen SDM Strategis. *Fisip USU Press*.
- Salim, E. (1996). Pembangunan Berwawasan Lingkungan. *Pustaka LP3ES Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Refika Aditama*.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. *Pustaka Pelajar*.